BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER SPECJALNY / LATO 2018





KONTAKT
IPAMAZON@WP.PL
TEL. 721 852 897

Podwyżka o 1 zł to za mało

W zeszłym roku w Polsce zanotowano najwyższy wzrost płac od 2008 r. W sektorze przedsiębiorstw wyniósł on ok. 6%. W tym roku płace rosną jeszcze szybciej. W pierwszym kwartale 2018 r. wynagrodzenia w dużych przedsiębiorstwach wzrosły o 7%, a w kwietniu o 7,8%.

Wg. ekonomistów z magazynu *Forbes* pod koniec roku pracownicy sektora prywatnego zarobią średnio o 10% więcej niż przed rokiem. Nasze pensje osiągną ten poziom, jeśli wzrosną o co najmniej 2 zł dla wszystkich zatrudnionych, niezależnie od stażu. Podwyżka o 1 zł oznacza tylko nieznaczne przekroczenie inflacji (prognozuje się ok. 2% dla całego 2018 r.).

dokończenie na s. 3

Wygrana w sądzie

Daria została zwolniona z firmy Amazon w sierpniu 2016 r. z powodu nieobecności spowodowanych zwolnieniami chorobowymi. Sąd Pracy w Poznaniu 5 lipca 2018 r. wydał wyrok uznający wypowiedzenie umowy za bezzasadne oraz przyznający jej odszkodowanie.

Sędzia uznał, że pracodawca nie udowodnił, że jej nieobecności dezorganizowały proces pracy. Ponadto nie można za przyczynę wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony uznawać zdarzeń z czasu trwania umowy na okres próbny, co miało miejsce w tym wypadku. To kolejna wygrana batalia sądowa przeciwko spółce Amazon.

dokończenie na s. 3

Bunt na SHIPIE

Na początku lipca większość pracowników SHIPU (załadunek) z POZ1, operatorów wózków i yardmarshalli, złożyło identyfikatory i chciało odmówiło pracy. Rozmawiamy z kolegą z SHIPU o powodach tego buntu.

Od czego się zaczęło?

Przynieśli nam na SHIP regulamin dziurkowania badża i chcieli, by wszyscy to podpisali. Podobno obowiązywał od roku, ale nigdzie nie był dostępny. Większość nie wiedziała o jego istnieniu. Zaczęło się wrzenie, bo od wielu miesięcy mamy coraz mniej ludzi do pracy, a coraz więcej obowiązków.

dokończenie na s. 5

GŁOS ZAŁOGI AMAZONA

Ograniczenie dostępności środków ochrony osobistej to oszczędności kosztem naszego zdrowia i bezpieczeństwa!

Amazon twierdzi, że najważniejsze dla korporacji jest bezpieczeństwo, tymczasem od 1 lipca wprowadzono limitowanie dostępności środków ochrony osobistej. Nie będzie ich można pobrać w ilości, jaką potrzebujemy, tylko w ograniczonej liczbie, którą odgórnie wyznaczyła korporacja w zależności od działu. Dotyczy to m.in.: rękawiczek ochronnych, zatyczek do uszu, kamizelek odblaskowych.

Amazon podjął tę decyzję bez konsultacji z komisją BHP

Limity spowodują znaczne obniżenie bezpieczeństwa i higieny naszej pracy. Oznacza to, że będziemy musieli pracować np. w brudnych czy mokrych od kleju rękawiczkach (kiedy będziemy chcieli je „oszczędzać" zgodnie z „limitem") lub bez nich (jeśli „wykorzystamy" przysługujący nam „limit").

Naraża to nas na znacznie większe ryzyko skaleczenia i zranienia oraz na pracę w brudzie, stwarzając ryzyko kontaktu z czynnikami chorobotwórczymi.

Amazon podjął tę decyzję bez konsultacji z komisją BHP, w której uczestniczą przedstawiciele związków zawodowych. Świadczy to o lekceważącym stosunku koncernu do tej komisji oraz o próbie wykluczenia głosu przedstawicieli załogi w tak ważnych kwestiach. Otrzymaliśmy również informację o wycofaniu z użycia papierowych ręczników w toaletach w niektórych FC. Żądamy, by wszelkie zmiany w zakresie BHP były konsultowane i akceptowane przez Komisję BHP.

Skandalicznym jest, że korporacja „najbogatszego człowieka świata" oszczędza kosztem bezpieczeństwa i higieny pracy. Kierownictwo Amazona po raz kolejny pokazuje, że hasło „safety first" jest tylko propagandową fikcją oraz iż znacznie ważniejsze są dla nich oszczędności finansowe niż ludzkie zdrowie i życie. Domagamy się pełnej i nieograniczonej dostępności do środków ochrony oraz poszanowania naszego bezpieczeństwa, zdrowia i życia!

NAJPIERW LUDZIE, POTEM ZYSKI!

PRZERWA to PEŁNE 30 i 15 minut w pozycji SIEDZĄCEJ!

Zgodnie z tabelami dot. oceny wydatku energetycznego w Amazon dla każdego działu i każdej funkcji na 10,5 godzinnej zmianie należy się 60 minut przerwy w pozycji siedzącej.

Wydatek energetyczny to energia produkowana przez organizm podczas wykonywania pracy fizycznej.

Wielkość wydatkowania energii podawana może być w kJ (kilodżulach). Jest kilka metod badania wydatku. Zgodnie z metodą, którą zastosował Amazon w 2015 r., wydatek określa się poprzez czas trwania poszczególnych czynności roboczych i obserwację ich – np. stanie, chodzenie przenoszenie ciężaru, wymuszona postawa itd.

Badanie to robiła wynajęta przez Amazon firma zewnętrzna. Polega na ocenie pozycji ciała podczas pracy: szacuje się wydatek na podstawie odpowiednich tabeli. W drugim etapie ocenia się grupy mięśni wykonujących te czynności i sumuje wyniki.

Według dokumentu **„Ocena wielkości obciążania pracą fizyczną na stanowisku pracy"** w Amazon na każdym stanowisku uznano, że pracownik ma **„Przerwy, w tym przerwy regulaminowe, w POZYCJI SIEDZĄCEJ" trwające łącznie 60 minut.**

Przykładowo, dla działu RECEIVE na zmianie 10,5 godzinnej: 30 minut to przemieszczanie się na stanowisku i chodzenie; 60 minut to zsuwanie kartonu z taśmociągu, 90 minut rozpakowanie przesyłek w pozycji stojącej, 100 minut rozpakowanie przesyłek w pozycji pochylonej, 60 minut obsługa komputera, 20 minut prace porządkowe, itd. **60 minut to przerwy, w tym przerwy regulaminowe, Pozycja siedząca(!).**

Dla działu PICK na zmianie 10,5 godzinnej: 120 minut to przemieszczanie się na stanowisku, chodzenie; 120 prace transportowe – pchanie wózka, 240 minut pobieranie towarów w różnych pozycjach, 60 minut obsługa skanera, itd.; **60 minut przerwy, w tym przerwy regulaminowe, pozycja siedząca (!).**

Każdy dział, a nawet większość funkcji (water spider, coral, pg itd.) ma osobne tabele, które posiada służba BHP. **W każdej tabeli jest 60 minut przerwy, w tym przerwy regulaminowe, Pozycja siedząca.**

Co ciekawe, biegły sądowy, który kontrolował Amazon na początku br. wydał opinię prawną, w której stwierdził, że w celu oceny wydatku energetycznego Amazon posłużył się „najprostszą i najmniej wiarygodną metodą", obarczoną największym błędem, która może być stosowana jedynie w szczególnych przypadkach.

Dlatego inną metodą – bardziej nowoczesną – posłużyło się **laboratorium Państwowe Inspekcji Pracy w maju i w czerwcu br. w magazynach we WRO i POZ** – była to metoda mierzenia kalorii poprzez maski tlenowe, polegająca na wyznaczeniu ilości zużytego przez organizmu tlenu. W momencie wydawania tej gazety wciąż czekamy na oficjalne protokoły z tych pomiarów i kontroli.

Już teraz możemy powiedzieć, że przekroczenia norm we wszystkich FC były bardzo duże. Część badanych osób została odsunięta od stanowisk pracy, np. w POZ odsunięto pracownice od pracy na dziale AFE, dlatego że zgodnie z wykazem dla kobiet prace związane z wydatkiem równym 5028 kJ (1200 kcal) są wzbronione, a badanie na REBINIE wykazało wydatek na poziomie ok. 8000 kJ, a na PACKU 12000 (!).

Więcej informacji wkrótce.



źródło: bonbonmann.net

PODWYŻKA o 1 zł to za mało!

dokończenie ze s. 1

Zasadniczy wpływ na wzrost płac ma spadek bezrobocia, którego poziom aktualnie wynosi ok. 6%. Mimo napływu pracowników z Ukrainy, w porównaniu z poprzednim rokiem liczba nieobstawionych wakatów wzrosła prawie o 30%. Jako Inicjatywa Pracownicza uważamy, że nawet 2 zł podwyżki nie rekompensuje pracownikom strat poniesionych w wyniku ciężkich warunków pracy w Amazonie. Normy na niektórych działach poważnie wzrosły. Niedawne pomiary wydatku energetycznego jasno pokazują, jak duże jest obciążenie pracą. Tempo i organizacja pracy w Amazonie (10-godzinne zmiany, rotacja między nocką a dniówką, pozycja stojąca/chodząca) odbija się na zdrowiu. Skala „zużycia" zdrowia nie jest brana pod uwagę w corocznym przeglądzie wynagrodzeń. Jest to koszt, którym w pełni obciążeni są pracownicy.

Przegląd wynagrodzeń nie uwzględnia także dochodów, jakie osiąga firma dzięki naszej pracy.

Właściciel firmy wciąż jest najbogatszym człowiekiem na świecie, a firma osiąga krociowe zyski. Pracownicy wciąż zarabiają tylko nieznacznie więcej niż wynagrodzenie minimalne. Obliczając płace, firma bierze pod uwagę sytuację poszczególnych regionów i płace w innych zakładach. Taka polityka to żerowanie na nierównościach, co w konsekwencji prowadzi do utrwalenia biedy.

Firma nie bierze też pod uwagę, ile czasu w ciągu doby pracownicy przeznaczają na dojazdy.

A jest to od 30 do 65 godzin miesięcznie. Ten nieopłacony czas jest związany z pracą i służy zapewnieniu realizacji potrzeb pracodawcy (np. wcześniejsze przyjazdy autobusów, aby pracownicy jeszcze przed pracą byli gotowi do jej rozpoczęcia). Czas, który tracimy na dojazd oraz czekanie na rozpoczęcie zmiany zapewnia firmie sprawne funkcjonowanie, dlatego powinien on być uwzględniony w wypłatach dla pracowników. Gdyby firma chciała go nam zrekompensować, musielibyśmy otrzymać przynajmniej kilkaset złotych podwyżki w skali miesiąca.

Dlatego Inicjatywa Pracownicza w dalszym ciągu domaga się 30% podwyżki płac od podstawy pensji.

Żądamy też zrównania płac osób zatrudnionych w Kołbaskowie i Sosnowcu z pensjami pod Poznaniem i Wrocławiem.

Uważamy, że różnicując zarobki pracowników magazynowych zatrudnionych na tych samych zasadach, na tym samym stanowisku, w tej samej firmie, Amazon dopuszcza się nierównego traktowania. Firma argumentuje decyzję o obniżeniu stawek w nowych magazynach o 1 zł, wysokością średnich płac w województwie śląskim i zachodniopomorskim, które są rzekomo niższe niż w Wielkopolsce oraz na Dolnym Śląsku. Informacje te nie pokrywają się jednak z danymi GUS. Pytamy: kto się myli, Amazon czy GUS?

ŻĄDAMY REALNYCH PODWYŻEK



PODWYŻKA PŁAC 30%

Kolejne wygrane sprawy w sądzie pracy

dokończenie ze s. 1

Zasądzono odszkodowanie w wysokości jednego wynagrodzenia, czyli 2300 zł. Postępowanie toczy się dalej w zakresie dodatkowej odprawy. W opinii związku wysokość odszkodowania nie jest współmierna do strat wyrządzonych bezpodstawnym zwolnieniem. Wyrok pozostaje nieprawomocny.

W Sądzie Pracy w Poznaniu i we Wrocławiu w pierwszej i drugiej instancji, przy udziale pełnomocników Inicjatywy Pracowniczej, toczy się obecnie 12 postępowań przeciwko Amazon.

Pierwsza sprawa dot. zwolnień chorobowych zakończyła się korzystną dla pracownicy ugodą, a kolejna została wygrana w pierwszej instancji. W drugim przypadku sąd zasądził na rzecz powódki 4850 zł i przywrócił ją do pracy. W uzasadnieniu sędzia uznał, że nie może działać zasada automatyzmu, gdzie pewien poziom nieobecności zawsze musi być równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę. To powinny być takie nieobecności, które dezorganizują proces pracy, produkcji itp. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, że pracownica poprzez swoje nieobecności dezorganizowała proces pracy, np. że wiązało to się z pracą w godzinach nadliczbowych, czy też z zatrudnianiem dodatkowych pracowników. Sąd wskazał, że spółka Amazon jest bardzo dużym pracodawcą i pewien poziom nieobecności pracowników jest wliczony w ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej.



Inne sprawy – prawie wszystkie w toku – dotyczą: wypowiedzeń spowodowanych nierealizowaniem norm, udziału w zorganizowanym proteście, nieskonsultowania ze związkiem przyczyny wypowiedzenia, niewykonywania obowiązków pracowniczych, oraz nagan za opuszczenie stanowiska pracy z powodu pójścia do toalety czy realizowania działalności związkowej.

Jeśli kiedykolwiek otrzymacie karę porządkową, możecie się od niej odwołać. Jeśli należycie do związku zawodowego firma musi ją skonsultować odwołanie także z nimi. Wymóg ten obowiązują ją tylko w tedy jeśli wcześniej zgłosicie sprzeciw od nagany jako pracownicy. W razie jakichkolwiek wątpliwości zgłoście się do nas.

W kwietniu br. zakończyła się – również z korzyścią dla pracownicy – sprawa członkini prezydium Inicjatywy Pracowniczej przeciwko nałożeniu na nią kary porządkowej.

Firma twierdziła, że pracownica opuściła stanowisko pracy udając się wraz z koleżanką do toalety, mimo zakazu przełożonego. Sam przełożony (lider) zeznał jednak, że wydał polecenie pozostania na stanowisku jedynie poprzez próbę nawiązania z pracownicami kontaktu wzrokowego, a pracownica była odwrócona do niego tyłem. Zastrzeżenia budził nie tylko sam fakt nałożenia kary za wyjście do toalety, ale także sposób jej nałożenia (brak skutecznego doręczenia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu) oraz przeprowadzenia konsultacji ze związkiem zawodowym.

Związek zawodowy IP uznaje kary za element represji. Działo się to w momencie wprowadzenia przez firmę programu “Wizyt domowych”. Pracownice głośno sprzeciwiały się zmanipulowanym wyjaśnieniom firmy co do praw i obowiązków pracowników przebywających na zwolnieniu chorobowym. Ponadto w tym okresie związek przeprowadzał na halach ankiety związkowe, pytając jakie są główne potrzeby pracowników.

Jak widać nie zawsze próby nacisków na pracowników są skuteczne. Mamy narzędzia, aby skutecznie odpierać ataki firmy oraz próby zwiększenia presji na nas.



DALIŚMY FEEDBACK BEZOSOWI

24 kwietnia, w dniu, gdy szef korporacji Amazon odbierał nagrodę za wizjonerski model biznesowy, odbyła się demonstracja z udziałem pracowników.

Związkowcy dojechali autokarami mi.: z Poznania, Wrocławia, Lipska i Bad Hersfeld. Wspierani byli przez koalicję Make Amazon Pay. Nie zabrakło delegacji z Francji, Hiszpanii i Włoch, które zdali relację z niedawnych strajków w ich magazynach.

Członkowie Inicjatywy Pracowniczej Amazon opowiedzieli o warunkach pracy w polskich magazynach kapitalistycznego giganta i o działaniach na rzecz ich poprawy. Odczytali ze sceny kilka negatywnych feedbacków dla Bezosa, które w ostatnich tygodniach wypisywali pracownicy. Odczytaliśmy też list solidarnościowy od pracowników Amazona ze Stanów Zjednoczonych.

Podczas demonstracji widać było transparenty z hasłami: „Amazon zapłacisz za to!", „Żadnych nagród za wyzysk", „Bez walki nie licz na lepsze życie", czy przeróbki sloganu Amazona „Pracuj ciężko, baw się dobrze, twórz historię" na „Strajkuj, baw się dobrze, podpisz układ zbiorowy" czy „Strajkuj, baw się dobrze, odeślij kapitalizm na śmietnik historii". Widać było też kartonowe roboty i maski. Demonstracja cieszyła się olbrzymim zainteresowaniem mediów lokalnych jak i międzynarodowych.

Jeff Bezos podczas uroczystości wręczania nagrody odniósł się do protestów, mówiąc, że jest bardzo dumny z warunków pracy oraz płacy w magazynach Amazon. Związkowcy od dawna opisują, co te warunki oznaczają dla pracowników i jak wpływają na zdrowie.

Zresztą Amazon krytykują nie tylko związkowcy. Biegły sądowy na początku tego roku w ekspertyzie na temat warunków pracy w podpoznańskim Amazonie napisał, że „Pozwany [Amazon] w całym procesie organizacji pracy nie wziął w ogóle pod uwagę dostosowania warunków pracy do możliwości psychofizycznych człowieka-pracownika" oraz że praca w Amazonie „może powodować urazy psychologiczne i fizyczne". Czy z tego jest dumny Jeff Bezos?

PRIME DAY BEZPIECZNA PACZKA MIĘDZYNARODOWA AKCJA

AMAZOŃCZYKU!
Dołącz do akcji
„BEZPIECZNA PACZKA"!
W dniach 10–16 lipca
nie przesadzaj z tempem, pracuj bezpiecznie!

Amazon wmawia pracownikom, aby mieli obsesję na punkcie klientów. Dlatego, szczególnie w okresie Piniaty, dołóżmy wszelkich starań, aby produkty docierały do nich w idealnym stanie.

Według informacji podawanych przez firmę pomoże nam w tym dokładne przemyślenie każdej wykonywanej w pracy czynności. W ten sposób zapewnimy najwyższe standardy, gwarantujące satysfakcję klientów.

Bezpieczna paczka zawiera w sobie dodatkowy, bezcenny ładunek – bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.

Jedną z najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy są POŚPIECH, PRESJA ZE STRONY PRZEŁOŻONYCH I RUTYNA! Pracując jak szaleni zapominamy o instrukcjach, przepisach, ostrożności, zbyt dużym obciążeniu fizycznym, konieczności uzupełnienia płynów, odpoczynku od rutyny. Zapominamy o naszym zdrowiu.

Tymczasem każdej czynności należy poświęcić odpowiednio dużo czasu, by mieć pewność, że została wykonana z zachowaniem wszelkich zasad bezpieczeństwa i jakości. Każdy klient spodziewa się, że jego paczka będzie starannie spakowana – w bezpiecznych warunkach pracy i za godną płacę!

Dlatego zachęcamy do udziału w akcji BEZPIECZNA PACZKA! Uczestniczą w niej także pracownicy Amazon z Niemiec i Francji.

Ogłaszamy „safety hours", czyli „bezpieczne godziny"!

Pamiętaj! W Amazonie najważniejsze jest bezpieczeństwo i nasze zdrowie, a nie wydajność!

Wskazówki dla wszystkich

· nie zapominaj o regularnym piciu wody

· nie wahaj się iść do toalety

· usiądź na krześle w miejscu odpoczynku

· wykorzystaj cały czas przerw (15 lub 30 min) na wypoczynek

· sprawdź MINIMALNE cele dla działu, na którym pracujesz

· sprawdzaj towar z sześciu stron, jego stan, ilość sztuk

· czytaj każdy kod kreskowy i sprawdzaj zgodność produktu z opisem na ekranie

PACK/REBIN/AFE

· nie pracuj na nieprzystosowanym do tego stanowisku

· jeśli brakuje Ci kartonów, papieru, towaru lub zalegają obok Ciebie gotowe paczki, zapal andon i czekaj

· nie pozwalaj na zastawanie stanowiska totami

· nie pobieraj totów z innych linii

· gdy zrebinujesz cały wózek i masz gotową ściankę włącz andon i czekaj

· na AFE pobieraj large z tylnich ścianek pojedynczo, aby nie wpadły Ci z rąk

PICK/ ICQO

· zachowaj dystans między wózkami, poruszaj się spokojnie, pamiętaj o zachowaniu zasad pierwszeństwa na wieży

· zamknij tot, kiedy tylko robi się ciężki

· zgłaszaj przeładowane lokalizacje

· nie odkładaj produktów z „pralek" na podłogę podczas liczenia

· zachowaj odpowiednią postawę przy noszeniu totów

Stow

· zachowaj odpowiedni dystans między wózkami

· szukaj odpowiedniego miejsca dla ciężkich przedmiotów

· stosuj się do zasad odnośnie pierwszeństwa na wieży

SHIP/DOCK

· bezpiecznie transportuj paczki i palety po magazynie lub do ciężarówek

· używaj wózka tylko wtedy, gdy jesteś na niego zalogowany

· gdy masz problemy techniczne, nie używaj paleciaka ani wózka, zawołaj przełożonego

RECEIVE

· jeśli kartony są cięższe niż 15 kg, zgłoś to asystentowi linii

· kartony ważące między 12 a 15 kg powinny mieć naklejkę „ciężka paczka" („heavy box") i nie powinny ich podnosić kobiety

· zgłaszaj, jeśli z górnego lub dolnego taśmociągu wypadają puste bądź pełne kartony

Bunt na SHIPIE – regulamin był tylko iskrą zapalną

dokończenie ze s. 1

Kiedyś było ok 7–8 yardmarshalli na zmianie, a teraz jest 4 czy 5, na 14–15 tirów na godzinę. Resztę wyrzucają na inne działy. Jest nas za mało, każdy pracuje za 2–3 osoby. Chcą jak najmniejszą ilością ludzi zrobić jak najwięcej roboty, a tego bez łamania przepisów się nie da zrobić. Ludzie już po dwóch dniach są zmęczeni, a praca na yardzie to spora odpowiedzialność – już kilka razy się zdarzało, że przewrócił się kontener, były też inne wypadki.

O co chodzi w tym regulaminie?

Są tam wymienione wykroczenia i przypadki łamania zasad BHP, za które pracownikowi można odebrać badża czyli uprawnienia, a potem dać kary, z dyscyplinarką włącznie. Przy pierwszym razie behapowcy robią dziurkaczem w identyfikatorze dziurkę, co oznacza, że już raz podpadłeś. Za drugim razem mogą odebrać uprawnienia czy wręczyć naganę. Ludzie się przestraszyli, że się szykują zwolnienia.

Tak naprawdę w całej tej historii chodzi o to, że góra dobrze wie, że bez łamania zasad nie pracowalibyśmy tak szybko, więc zezwala na łamanie przepisów, tylko chce zrzucić odpowiedzialność na pracowników i jeszcze nas za to karać. Amazon chce się tylko zabezpieczyć, bo jak coś się stanie, to będą mieli na kogo zwalić winę. Wiadomo, że najłatwiej jest zwalić na pracownika – mówiliby wtedy: przecież podpisałeś regulamin, mamy to na papierze.

Jaka była reakcja ludzi?

Najpierw kilka osób podpisało, potem reszta powiedziała, że nie podpisze. Ludzie odbierali to jako zastraszanie, i zaczęli głośno mówić, że tak nie może być. Tak naprawdę szefostwo dolało oliwy do ognia, wystarczyła iskra, by się coś ruszyło.

We wtorek rano zebraliśmy się większa grupą i zaczęliśmy o tym rozmawiać. Ktoś rzucił, że oddajemy badże, wtedy nie będą mieć nikogo do pracy z uprawnieniami. Padło, że trzeba tupnąć nogą. Na początku chcieliśmy to zrobić dzień później rano, ale nie chcieliśmy narażać nikogo na kary finansowe, więc zaczęło się po godzinie 16, gdy wyjechały już wszystkie auta. Ponad 55 osób ze wszystkich zmian łącznie, czyli prawie cały SHIP, oddało badże. Pięć osób poszło zanieść je menedżerowi i powiedzieć, o co chodzi. Akurat nie mamy nic do tego menedżera ani liderów, dobrze wiemy, że są tylko pośrednikami między górą a nami, i chcemy, aby oni nas poparli. To góra ma nas usłyszeć i z górą trzeba rozmawiać.

Doszło do takiego spotkania?

Dzień później rano na stand-upie już na nas czekali. Był ops menedżer i senior menedżer, zastępca generalnego. Poszliśmy wszyscy na kantynę, rozmowa trwała godzinę. Zaczęli od tego, że musimy sobie zaufać, że Amazon dba o bezpieczeństwo – znamy te śpiewki. Powiedzieliśmy, że od wielu miesięcy nikt nas nie słucha, jednym uchem wpuszczają, a drugim wypuszczają, że nie może być tak, że oni sobie pogadają i nic się nie zmieni. Chcieliśmy konkretów, spisania protokołu ze spotkania, obecności związkowców i behapowców. Zaczęli się wycofywać, powiedzieli, że faktycznie regulamin jest do wyrzucenia, że trzeba to przemyśleć, że był źle zatwierdzony, że faktycznie kary są zbyt surowe. Ale nie chcieli nic dać na papierze, twierdząc, że po co nam papierologia. Obiecali, że będzie nas więcej do pracy, że nie będą nas rozrzucać po działach. Podkreślali, że SHIP jest priorytetowym działem, że jest to praca odpowiedzialna. Skoro tak, to dlaczego nie ma podwyżek i dodatków?

Amazon zaczął limitować środki ochrony osobistej w tym rękawiczki, ucina nam się czas przerwy, w tym roku nie ma bonusu na Primeday, a podobno znów mamy bić rekordy. Nic w zamian nie dostajemy.

Mówili, że nie od nich zależą kwestie płacowe. Obiecali, że zorganizują spotkanie z dyrektorem, ma być na nim po 2–3 osoby z każdej zmiany. Przystaliśmy na to. Nie chcieliśmy na tamten moment, by komukolwiek zarzucono porzucenie pracy. Ludzie chcą jednak, aby spisać ustalenia z tego spotkania. Amazon wszystko daje nam do podpisu, więc to nie może działać w jedną stronę.

Spotkanie odbędzie się w przyszłym tygodniu. Czego się po nim spodziewasz?

Chcemy konkretów. Widać było, że oni już się przestraszyli tego, że tyle ludzi się zorganizowało. Liczymy, że będzie nas więcej, że dołączą doki. Już po tym spotkaniu było nas 7 osób na yardzie, a nie 3. Trzeba niestety było tupnąć nogą, by nas zauważyli, bo normalnie nikt nas nie słucha. Liczą się tylko rejty i cyfry. Z tego powodu w tym roku zwolniło się już sporo starych pracowników, którzy znali się na robocie. Znaleźli lepiej płatną pracę. Także problemy narastają, więc regulamin to była tylko iskra.

Chcemy mniej pracować, abyśmy mogli pełniej żyć! – list od pracowników z USA

Pracownicy magazynowi z USA przekazują wyrazy solidarności z pracownikami Amazon na całym świecie.

W Stanach Zjednoczonych jesteśmy zmęczeni tym, że „potrzeby biznesowe" są ważniejsze niż potrzeby ludzi. W sortowniach i centrach dostaw pracujemy w niepełnym wymiarze: od 3 do 5 godzin dziennie, przez 5 dni w tygodniu, za głodowe stawki. Nie ma uzasadnionej potrzeby, aby praca była świadczona w niepełnym wymiarze godzin. Dzięki temu firma Amazon nie musi obejmować nas ubezpieczeniem zdrowotnym, które jest niezwykle ważne dla wszystkich amerykańskich pracowników.

Amazon również w inny sposób udowadnia, że nie traktuje nas jak ludzi: do naszej sortowni dojeżdżamy autobusami przez nawet dwie godziny. Pracujemy, aby zarobić na nasze rachunki. W dni, w których „potrzeby biznesowe" są mniejsze, to na nas przerzuca się koszty. Mamy „obowiązkowy" dobrowolny czas wolny. Powtórzmy: „obowiązkowy" dobrowolny czas wolny! Stawiamy się w pracy tylko po to, aby usłyszeć, że mamy iść do domu bez wynagrodzenia – co jest nie do przyjęcia. Wielu naszych kolegów i koleżanek odmawia opuszczenia sortowni. Pozostali ich wspierają, potwierdzając, że nie muszą wychodzić. Domagamy się w ten sposób tego, aby potrzeby ludzi były ważniejsze niż potrzeby biznesu.

W magazynach (FC), sortowaniach (SC) i centrach dostaw (DC) obowiązują normy, których nikt nie jest w stanie wykonać. Zmusza się nas, abyśmy w celu wykonania normy rywalizowali z naszymi kolegami i koleżankami. Ci, którzy odmawiają konkurowania ze współpracownikami, dostają pisemne upomnienia. Mówi się nam w kółko, że bezpieczeństwo jest najważniejsze. Jednak środowisko pracy nastawione na konkurencję nie jest bezpieczne: prowadzi do intensywnego stresu psychicznego i nieludzkich warunków, które stawiają konkurencję ponad współpracę. Prowadzi do fizycznego zużycia. Powracający stres i urazy są częste, ciała ulegają zużyciu. Naszego głosu nikt nie słucha. Kiedy nas coś boli, boimy się mówić, obawiając się o pracę. Większość sama się zwalnia. Czujemy się jak zmielone i wyplute koła zębate w maszynie.

Jednak żądamy zmiany. Pomagamy sobie wzajemnie, dzieląc się paczkami i kopertami, aby upewnić się, że wszyscy w grupie wyrabiają normę. W sortowaniach wspieramy się i razem foliujemy i budujemy palety, upewniając się, że ci, którzy mają normy do wyrobienia, są w stanie to zrobić. Ci, którzy nie mają norm, pomagają reszcie. Chcemy pracować razem, w bezpiecznych warunkach dla wszystkich. Nie będziemy występować przeciwko sobie.

Mamy wiele żądań, ale wszystkie wynikają z prostej rzeczy: domagamy się traktowania nas jak istoty ludzkie. Z szacunkiem. Chcemy mieć głos na temat tego, jak zorganizowana jest nasza praca oraz mieć prawo do bezpiecznego miejsca pracy. I w końcu żądamy takich wynagrodzeń i świadczeń, które pozwolą nam mniej pracować, po to, abyśmy mogli pełniej żyć.

Kolejne spotkanie międzynarowe odbędzie się pod Frankfurtem (Niemcy) w dniach:

26–28 września 2018 r.

ZAPRASZAMY DO WYJAZDU Z NAMI

ipamazon@wp.pl lub tel. 721 852 897

Odwiedź blog spotkań międzynarodowych:

www.amworkers.wordpress.com

Ostatni All-hands

W połowie czerwca odbyły się tzw. All-hands, czyli spotkania dyrekcji i działu kadr z pracownikami. Dla niektórych z nas to godzina odpoczynku i wysłuchania „ciekawostek amazońskich", a dla innych ciągłe gadanie o tym samym.

I tym razem spotkanie nie różniło się wiele od poprzednich, a wręcz powtarzało się jak stara płyta. W Amazon dobrze jest zacząć od czegoś równie interesującego jak wczorajsza pogoda i zabłysnąć „safety". Tym razem pracowniku pamiętaj, jeśli Twe samopoczucie zmienia się na gorsze – pędź szybko do menagera i kieruj swe kroki do ratownika medycznego :) hmm... lecz pamiętaj: jest to incydent, a czas jest bezpłatny (tego już nie dopowiedziano). Reasumując: ratuj się, ale kara i tak Cię dosięgnie.

W kolejce odgrzewane nowinki już przedstawiane na dwóch poprzednich all-handsach: cykliczne imprezy, zabawy, różnorakie rozrywki. Lubimy je, czyż nie? Bawimy się, śmiejemy, zdobywamy nagrody – super… lecz niestety to jest tylko jedna strona medalu. Po drugiej stronie tych zabaw i śmiechu kryje się krzywda innych pracowników, którzy są zwalniani i których wcale to nie bawi. Osoby na umowach na czas określony znikają z dnia na dzień – im nawet Amazon nie musi podawać przyczyny zwolnienia. Dyrektor powiedział, że poziom zatrudnienia przekroczył jego oczekiwania (obecnie w Amazon pracuje 14 tys. osób), i mimo że pracy ostatnio zbyt dużo nie mieliśmy, to nie zostało to okupione zwolnieniami.

„Nieprawda!" – powiedziałyśmy z publiki. Jako związek odebraliśmy w biurze jednego dnia 236 zapytań od Amazona (pytanie do związku, czy reprezentuje daną osobę). To znaczy, że 236 osób miało jakieś problem – zapewne feedbacki, nn-ki, L4, dyscyplinarki… Dopóki – jak zauważyłyśmy – ktoś nie zapisze się do związku, nie będziemy mogli znać szczegółów tych problemów, czyli też nie będziemy mogli Was bronić. Możemy tylko zgadywać, że niektóre z nich dotyczyły też porzucenia pracy.

Nie mówiąc już o osobach, które pod wpływem presji podpisały porozumienie stron. Pamiętaj: podpisując porozumienie nie masz prawa do zasiłku, jak i również związki nie dowiedzą się o Twoim zniknięciu i tracisz polę do obrony w sądzie.

Kolejnym punktem był „Rok zdrowia z Amazon". Czy faktycznie rok w Amazonie wyjdzie nam na zdrowie? Amazon chwali się, że dwa razy w miesiącu daje nam owoce. Ale w ostatnich tygodniach konsultował ze związkiem wypowiedzenie co najmniej 4 umów stałych pracowników, którzy byli po operacjach, przebywają w szpitalach, czy są w trakcie leczenia. Wiemy to, bo po otrzymaniu konsultacji dzwonimy do naszych członków i członkiń , aby porozmawiać o powodach nieobecności. Narzekają na ciężką, wyczerpującą pracę, na brak sił i nadwyrężenia – często słysząc od lekarzy – proszę zmienić pracę!

Prawdziwym rokiem zdrowia byłoby, gdyby Amazon wysłuchał pracowników i wstrzymał ciągle podnoszone normy oraz zmienił system oceniania!

Pozostając przy temacie ciężkiej harówki: wspominano również o zeszłorocznej Piniacie, by mentalnie przygotować nas do 50 godzin pracy tygodniowo, blokady urlopu i cięższej pracy niż zwykle. Obejrzeliśmy filmik reklamowy, usłyszeliśmy, że w zeszłym roku daliśmy z siebie wszystko, zrealizowaliśmy marzenia klientów, bo w końcu po to przychodzimy do pracy. Właśnie! Wcale nie po to by wyrobić wygórowane normy…

Wspomniano o przeglądzie wynagrodzeń, choć nic konkretnego: nas w większości nie interesuje, co kiedy nastąpi, tylko ile otrzymamy więcej na konto. Szczęściarze wytrzymają do kolejnych podwyżek, reszta będzie zwolniona albo niecierpliwe sama się zwolni.

Amazon pochwalił się też szkoleniami – jakie świetne możliwości samorozwoju ma każdy z nas… Z tego, co zrozumieliśmy, na ok. 2300 potencjalnych osób, które mogłoby korzystać z „Postaw na swój rozwój" (z 3200 zatrudnionych w POZ1), skorzystało tylko 320. To niezbyt dużo.

Wreszcie czas na pytania. Pytań nie można zadać przez mikrofon, który jak berło może trzymać tylko pan dyrektor. Dla nas oznacza to brak szacunku. Niektórzy z nas pragną nie tylko zadać pytanie, lecz chcą się odnieść ogólnie do monologu HR-ów. Pytamy ponownie: dlaczego na takich spotkaniach, jeśli już dają nam możliwość wypowiedzenia się – nie otrzymujemy mikrofonu, a czas jest ograniczony do 3–5 minut? Tak wygląda dialog w Amazonie!

Na dniówkach All-handy organizowane są w ostatniej godzinie pracy, gdy ludzie spieszą się na zakładowe autobusy, więc żadna dyskusja nie jest możliwa. Zazwyczaj nie mamy sposobności powiedzieć wszystkiego co chcemy, bo jesteśmy uciszani albo kończy nam się czas, lub prowadzący udają, że nas nie widzą (w szczególności, kiedy chcą coś dodać związkowcy).

Ogólnie All-hands to co kwartalny rytuał, powtarzają się te same filmy i historie, gdzie tylko pozornie można zadać pytanie, tylko pozornie pracownik jest ważny. Nie chodzi tu o nasze dobro, lecz o pozytywne ukazanie marki, jaką jest Amazon. W przyszłości mówcie głośno, co Wam nie pasuje!

Podziękowania dla osób, od których czujemy wsparcie, gdy zadajemy na All-handsach niewygodne pytania – za oklaski, dobre słowo po spotkaniu, za wpisywanie się do naszego związku. Dziękujemy – to dla Was tu jesteśmy!

krlna+agn, POZ1

Prawne ABC – WYPADKI PRZY PRACY

Aby uznać , że pracownik miał wypadek przy pracy muszą być spełnione cztery warunki: (1) nagłe zdarzenie, (2) przyczyna zewnętrzna, (3) mieć miejsce w pracy lub w drodze do niej/powrocie (drodze najkrótszej – chyba że np. odwoziliśmy dziecko do przedszkola) i (4) musi wystąpić uraz.

Czasami ciężko samemu stwierdzić, czy powstał uraz. Na przykład po uderzeniu w głowę i chwilowym bólu możemy czuć się dobrze i nie chcieć tego zgłaszać. Nie bagatelizuj takich zdarzeń. Problemy mogą dopiero dać o sobie znać z opóźnieniem, a wtedy możemy mieć problem z udowodnieniem, że uraz powstał w pracy.

Nie daj sobie wmówić, że nic się nie stało. Znamy taki przypadek: po zgłoszeniu, że w czasie pracy pracownik się skaleczył i leciała mu krew, jednen z menadżerów stwierdził, że było to „drobne skaleczenie i tego nie zgłaszamy, widzisz (pokazując swoje dłonie) – też mam zadrapania". Jednak pracownik nie dał za wygraną i napisał skargę do działu HR na brak reakcji przełożonego po zgłoszeniu wypadku. Po skardze komisja powypadkowa zajęła się sprawą. Od diagnozy są lekarze. Gdy doszło do poważnego urazu żądajcie wizyty u specjalisty.

Po zgłoszeniu wypadku musi zebrać się Komisja powypadkowa, która powinna sporządzić protokół powypadkowy do 14 dni po uzyskaniu przez pracodawcę informacji o wypadku, chyba że wystąpiły czynniki, które wydłużyły ten czas np. leczenie pracownika. Poszkodowany oraz jego rodzina mają prawo zapoznać się z treścią protokołu przed jego zatwierdzeniem (5 dni od daty jego sporządzenia). Czasem Amazon wysyła dokumentację kurierem, który w drzwiach mówi, że mamy tylko 15 minut na zapoznanie się z nią. To nieprawda – ze spokojem zapoznaj się z dokumentami, a gdy się nie zgadzasz to koniecznie wnieś swoje uwagi!

Dobrze, abyście wiedzieli, jaki zakres kompetencji ma komisja powypadkowa. Jej członkowie mogą dokonać oględzin miejsca wypadku, wykonać szkic lub fotografię miejsca zdarzenia, zasięgnąć opinii lekarza, dokonać kwalifikacji wypadku, czy określić środki profilaktyczne.

W razie problemów zgłoś się do nas!



Czy Amazon zlikwiduje ekwiwalent za odzież i pranie?

Najlepszy pracodawca w Wielkopolsce! Amazon jako pierwsza firma wprowadziła innowacyjne rozwiązania niestanowiące żadnego zagrożenia dla bezpieczeństwa pracowników. Od dziś pracownicy firmy Amazon jako jedyni w kraju mogą pracować na magazynie, w czym im się żywnie podoba. Uliczny luz, stylowa elegancja – wolisz pracę w szpilkach, klapkach lub preferujesz glany? U nas dostaniesz szansę, by wyrazić siebie, jak tylko chcesz. Ubierz się w ulubione ciuchy i przyjdź, wypróbuj sam. Masz bluzę za 400 zł? Nie martw się. U nas na pewno się nie pobrudzisz!



źródło: bonbonmann.net

Oczywiście nie jest to prawdziwe ogłoszenie, lecz żart. Ma zwrócić uwagę na bardzo ważną rzecz. Na posiedzeniu Komisji BHP w składzie: 5 pracowników firmy Amazon, 1 lekarza medycyny pracy i 6 przedstawicieli pracowników poruszono temat zmian w Regulaminie Pracy w zakresie stanowisk uprawnionych do używania odzieży roboczej, dzieląc stanowiska na „bardziej i mniej brudzące odzież". To już nie żart.

Jest to absurdalne, gdyż wszyscy zgodnie z umowami o pracę jesteśmy „pracownikami magazynowymi". Czy po latach sporów o to, by przydzielić nas do konkretnych działów, ma się to zmienić? Czy przestaniemy być „mobilni" i traktowani lepiej niż „worek ziemniaków", przerzucani z działu na dział?

Jak to się ma do wniosku Inicjatywy Pracowniczej, która złożyła wcześniej wniosek o przeciwnym brzmieniu, mianowicie o zwiększenie dodatku za używanie odzieży własnej i ekwiwalentu za pranie?

Przyjrzyjmy się temu od strony prawnej: Art. 23(77) Kodeksu Pracy § 2 głosi, że „Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy". Art. 23(77) Kodeksu Pracy § 4 stanowi, że „Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny. Art. 23(79) Kodeksu Pracy § 3, mówi również, że „Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika."

Pracodawca zobligowuje nas pod rygorem niewpuszczenia na magazyn do stosowania odzieży zgodnej z przepisami BHP, np. odpadają sandały czy buty z podeszwą wyższą niż 2,5 cm. Co niektórzy przekonali się o uporze w stosowaniu tych przepisów przez pracowników ochrony, którzy z wielką dokładnością mierzą podeszwy butów linijką i, o ile nie dotyczy to nas samych, wywołuje to u nas uśmiech. Cóż zrobić, bezpieczeństwo ponad wszystko.

Mamy też szereg innych zaleceń i zobowiązań dotyczących tego, jak mamy się do pracy ubierać. Począwszy od zakazu noszenia ubrań, które mogłyby wkręcić się w taśmę, kończąc na zaleceniu – w odpowiedzi na zgłaszane przebicia, bo pracownicy zwłaszcza na picku byli bardzo często „kopani prądem" – by noszona przez nas odzież była wykonana z bawełny. Niby odzież wykonana z poliestru ma przenosić na nas wszelkie tarcia, stąd przebicia.

W zamian za te wszystkie wymagania pracodawca raz na trzy miesiące wypłaca nam dodatek za używanie odzieży własnej w wysokości 67,50 zł i raz na miesiąc 7,50 zł jako ekwiwalent za pranie odzieży własnej. Za 67,50 zł raz na trzy miesiące mielibyśmy zakupić buty, najlepiej takie, jak sugeruje jeden z plakatów „SAFETY", buty sportowe firmy Asics i ubrali się w bawełnianą odzież, a potem wyprali tą naszą wysokogatunkową i firmową odzież za 67,50 zł raz na kwartał, które w wyliczeniach pracodawcy kosztuje nas 7,50 zł miesięcznie.

Komisja BHP z wielką powagą przedstawiła wyliczenie wysokości ekwiwalentu. Należy prać bluzki ze spodniami raz na tydzień. W ten sposób w ciągu miesiąca wykonamy 4 prania, łącznie za kwotę 7,50 zł. Komisja BHP w tych 7,50 zł za 4 prania uwzględniła już kosztów zużycia wody i energii elektrycznej. I tu aż się zaniemówiłam, więc poszperałam w internecie, jak to naprawdę jest. Trafiłam na jednej stronie dla perfekcyjnej Pani domu na radę, by piorąc wybrać wariant najbardziej oszczędny „Bawełniane 40 stopni", gdzie na jedno pranie zużywamy 58 litrów wody (rzeczywiście mało) i zużywamy 0,7 kWh energii.

Jak to się przelicza na koszty? Otóż średnio np. w województwie wielkopolskim za 1m3 wody zapłacimy 10,25 zł, a więc 58 litrów zużytej wody będzie nas kosztowało 59 groszy, natomiast 0,7 kWh – 21 groszy. Pozostaje nam więc cała złotówka na zakupienie proszku do prania, płynu zmiękczającego i wszelkiego rodzaju odplamiaczy. Ci, co pracują na dziale ship, mając ciągle kontakt z brudnymi w smar ciężarówkami, wiedzą najlepiej, ile potrzebują miesięcznie wydać na pranie. Czy wydają na to mniej niż 4,30 zł miesięcznie?

Choć Inicjatywa Pracownicza wniosła uwagi, nie zgadzając się na owe zmiany, to dobrze wiemy, że firma Amazon zrobi to, co chce.

Jednocześnie mamy nadzieję, że w zamian wyzwoli nas to ze stosowania odzieży zgodną z zakładowymi przepisami BHP. Za nieotrzymywanie dodatków w śmiesznych kwotach, staniemy się w końcu wolni od często niedorzecznych obowiązków pracowniczych.

A co Wy o tym myślicie? Podzielcie się z nami Waszą opinią.

Aga G., POZ1

WIERSZYK
HUMORYSTYCZNY

Autorka tego wiersza została zwolniona przez Amazon z powodu zbyt niskiej produktywności (niewyrobienia norm) dwa miesiące przed wejściem w okres ochrony przedemerytalnej.

Obecnie przy pomocy związku sądzi się z firmą, podważając wypowiedzenie.

Miejmy nadzieję, że sąd przywróci ją do pracy. Takie praktyki są według nas nie do zaakceptowania.

Zza Oceanu wieloryb podpłynął
Ławice ryb duże zwinął
Zarzucił wielkie swe sieci
I płocie i śledzie – jak leci.

I rybki tak łatwo wabione
Przez Niego łaskawie karmione
Tu nagle żegnały się z życiem
Spadając za burtę ukrycie.

Burzyły się w falach otchłani
Harpuna chwytając czasami
Bałwany ten szum zagłuszały
Do głosu ryb nie dopuszczały

Morał stąd taki wynika
Dziś jesteś
A jutro się znika
A wina to – feedbacka.

/Eliz/

KIM JESTEŚMY?

Związek zawodowy „Inicjatywa Pracownicza” powstał w Amazonie w Sadach 16 grudnia 2014 r. Obecnie zrzesza ponad **550 osób,** w tym pracownicy agencji **Adecco i Randstad.** Inicjatywa Pracownicza unika biurokracji i **nie ma „etatowych działaczy”.** Wszystkie funkcje pełnimy **społecznie.** Jesteśmy niezależni od pracodawców, rządu i partii politycznych – staramy się budować **samorządny i niezależny ruch pracowniczy**, bez wikłania się w poparcie dla liderów partyjnych czy ekip rządzących. Nie chcemy szukać na siłę „dialogu społecznego” w obliczu bezwzględności pracodawców. **Nie boimy się sięgać po protesty i strajki** w obronie praw pracowniczych.

„Inicjatywa Pracownicza” w Poznaniu działa też w **Cegielskim, Volkswagenie, żłobkach i w instytucjach samorządowych.** Zrzeszamy aktorów, operatorów żurawii, pracowników elektrowni, przedstawicieli handlowych. **Jeśli przestaniesz pracować w Amazonie, nadal możesz pozostać w związku, zapisać się do innej komisji lub założyć Inicjatywę Pracowniczą w nowym miejscu pracy!**

W Amazonie: bronimy prawnie pracowników, wobec których Amazon postanowił podjąć czynności takie jak wypowiedzenie umowy czy wręczenie nagany, współpracujemy z Inspekcją Pracy, pomagamy odwoływać się od feedbacków, wiemy co robić w sytuacji źle naliczonej wypłaty, reprezentujemy pracowników podczas spraw sądowych, pomagamy w pisaniu wniosków o zapomogę z ZFŚS czy w odwołaniu się od decyzji Conperio w trakcie zwolnień lekarskich.

Jeśli odpowiada Ci taki model organizowania się – skontaktuj się, **wypełnij deklarację członkowską (poniżej)**, wrzuć do skrzynki związkowej na tablicy w POZ1, przekaż bezpośrednio przedstawicielom (obok **lista nazwisk**), lub wyślij pocztą:

OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4/1a, 60–538 Poznań

Przedstawiciele

POZ1:

RECEIVE
Paweł Jęczmionka (ORG)
Roman Lupiński (ORG)

STOW
Mateusz Dobrowolski (BLU)
Leszek Jakóbczyk (BLU)

PICK
Natalia Skowrońska (BLU)
Agnieszka Gromyko (RED)

PACK
Karolina Łojewska (BLU)
Kamil Adamkiewicz (RED)
Agnieszka Mróz (BLU)
Krzysztof Jackowski (RED)
Maria Malinowska (RED)
Beata Dziamska (RED)

SHIP
Krzysztof Dombrowski (RED)

WRO2:

Monika Boczula-Matyszczyk
Sylwia Dobrowolska
Edyta Sauermann

Pozostałe FC? Zgłoś się!



Deklaracja przystąpienia do związku zawodowego

Ja, niżej podpisany /-a/, przystępuję do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza”:

imię: . . . .
nazwisko: . . . .

ADRES

ulica: . . . .
kod pocztowy: . . . .
miejscowość: . . . .

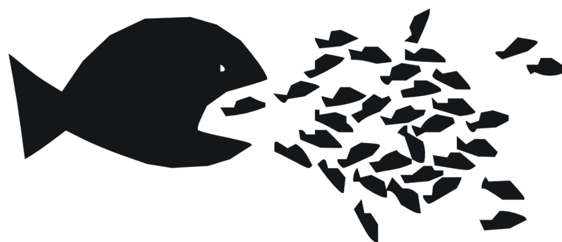
firma: ☐ Amazon ☐ Adecco ☐ Randstad

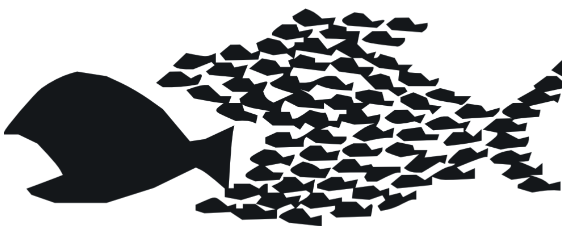
☐ POZ1 ☐ WRO1 ☐ WRO2 ☐ KTW1 ☐ SZZ1

dział: . . . .
telefon: . . . .
e-mail: . . . .

data: . . . .
podpis: . . . .







ipamazon@wp.pl
tel. 721 852 897

Składki związkowe

Składka wynosi 10 zł, z czego 6 zł pozostaje do dyspozycji naszej komisji, a 4 zł przesyłane jest Komisji Krajowej (która zapewnia księgowość, pomoc prawną, materiały drukowane, szkolenia i inne). Składki zbieramy samodzielnie, a nie przez pracodawcę. Żadna złotówka nie zostanie przekazana na etaty związkowe. Potrzebujemy funduszy na podstawowe działanie – korespondencję, ksero, wydruki, porady prawne.

Numer konta: 28 2130 0004 2001 0577 6570 0014
OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań
Tytuł przelewu: (Imię i nazwisko), składka za (miesiąc/kwartał).

Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza
www.ozzip.pl
facebook: OZZInicjatywaPracownicza